



세계노동소식

미국

미국 : 2015년 월스트리트 금융가 보너스 전년대비 9%포인트 하락

2015년 월스트리트 금융가 보너스가 평균 14만 6,200달러로 2014년 대비 9%포인트 하락한 것으로 추산되었다. 토머스 디나폴리(Thomas DiNapoli) 뉴욕주 감사원장은 금융권에 새롭게 적용된 규제들과 더불어 금융시장이 좋지 않았던 결과라고 밝혔다. 감사보고서에 따르면, 보너스 하락의 가장 큰 원인은 전년 대비 2015년 월스트리트 이윤이 10.5%포인트 하락, 143억 달러에 그쳤기 때문인 것으로 분석되었다.

지난해 보너스 하락은 2008년 금융위기 이후 계속된 보너스 하락과 보너스 지급과 관련해 여러 규제가 도입된 결과가 반영된 것이다. 디나폴리 감사원장은 뉴욕 경제의 주축인 금융산업에서 최근 3년 연속 이윤이 줄어들었다고 밝혔다. 월스트리트에 뿌려진 보너스 총액은 2015년 250억 달러로 2014년 대비 6%포인트 하락한 것이고, 보너스 총액이 가장 높았던 2006년 대비 27%포인트나 하락한 것으로, 2006년에는 평균 보너스가 19만 1,360달러에 달했다.

이는 금융권 규제에 응하기 위해 금융사들이 더

많은 근로자를 고용해야 했기 때문이기도 하고, 주주들에게 배당이익을 돌려주기 위해 필요한 자본의 증가로 인한 비용 때문이기도 하다.

또한 금융 부문은 전체적으로 중국의 경기둔화와 물가하락으로 인해 금융거래 환경이 예전에 비해 어려운 상황이다. 디나폴리 감사원장은 “시장이 침체하면서 지금 거래되고 있는 여러 옵션 일부는 1~2년 전보다 그 가치가 하락한 상태”라고 지적했다.

주요 월스트리트 은행 여섯 곳 가운데 다섯 곳은 작년에 주가가 하락했는데, 모건 스탠리의 주가가 가장 큰 폭으로 내려 18%포인트나 하락했다. 이에 따라 다수의 은행이 실적이 좋지 않은 직원들을 더 많이 쫓아내고 있으며, 지원부서 사무실을 뉴욕이나 뉴저지와 같은 대도시에서 솔트레이크시티나 델러스 등 지방도시로 옮기거나 일부는 이들 지원부서들 모두를 해외로 이전시키고 있다.

이들 월스트리트 은행들의 주가하락은 뉴욕 지방 1정부 입장에서도 좋지 않은 소식이다. 뉴욕주 세수입의 17.5%, 즉, 연간 125억 달러 정도가 금융업



에서 얻어지고 있으며, 주로 소득세로부터 조달되고 있기 때문이다.

주로 보너스가 지급되는 시기에 호황을 누리는 부동산과 사치품 시장 역시 이번 보너스 하락의 영향을 받지 않을까 조심스럽게 상황을 지켜보고 있다. 디나폴리 감사원장은 계속되는 글로벌 경제의 약세와 시장 변동성을 고려할 때, 올해 금융시장 사

정도 크게 달라지지 않을 것으로 전망했다.

•출처 : The Guardian, 2016년 3월 8일자, "Wall Street bonuses fell 9% in 2015 to average of \$146,200 after profits decline," <https://www.theguardian.com/business/2016/mar/08/wall-street-bonuses-fell-2015-new-regulations-decline-profits>

미국 : 스타벅스 숄츠 회장, 근로자들에게 투표자 등록 독려

2016년 3월 7일 스타벅스 CEO 하워드 숄츠는 미국 선거 투표율을 높이기 위해 미국 스타벅스에서 근무하는 15만 명의 근로자들에게 서신을 보내 사전 투표자 등록을 독려했다(미국 대다수 주에서는 투표를 하기 위해서는 사전에, 그리고 일부 주에서는 투표 당일 투표장에서 투표자 등록을 해야 함).

이 아이디어는 직원 중 한 명으로부터 나온 것으로, 투표의 중요성을 상기시키는 것이 미국 시민으로서의 주권 의식을 고양하는 데 탁월한 효과가 있을 것이라고 지난 2월 근무일정 관리자인 프레드 버릴로 씨가 숄츠 회장에게 제안한 것이다.

숄츠 회장은 서신에서 "당신이 공화당 지지자이든, 민주당 지지자든, 무당파든 상관이 없습니다. 우리 의도는 당파와 무관합니다. 그리고 아주 간단합니다. 투표자 등록과 투표 참여율을 높이는 데 도움을 줌으로써 사람들은 자신의 목소리를 낼 기회를 얻게 될 것이라고 믿습니다. 그리고 이것은 누가 다음 대통령이 될 것인가에 대한 문제만은 아닙니

다. 더 많은 미국인이 학교 위원회이든 시의회든 모든 종류의 투표에 참여해야만 합니다"라고 밝혔다. 그는 이어 스타벅스는 여기서 멈추지 않고 시민참여와 지역사회 서비스에 초점을 맞춘 더 많은 캠페인을 벌일 것이라고 밝혔다.

스타벅스는 터보보트(TurboVote)라는 업체와 제휴를 맺고 근로자들의 투표자 등록을 돕기로 했다. 근로자들은 컴퓨터나 이동통신장비를 이용해서 투표자 등록을 할 수 있으며, 투표자 등록 과정에 드는 우편비와 부재자투표 용지의 배송비 등을 회사에서 책임질 예정이다.

숄츠 회장은 스타벅스가 정치 참여에 관여하는 것이 이번이 처음은 아니라고 강조했다. 2008년에는 매장에서 고객들에게 선거일을 알리는 캠페인을 벌였고, 2012년에는 직원들이 디지털기기를 이용해 투표자 등록을 할 수 있도록 함으로써 전국 유권자 등록의 날(National Voter Registration Day)을 기념하기도 했다. 하지만 2012년 총선 때 유권

자 가운데 실제로 투표에 참여한 비율이 60%에 이르지 않았던 점을 고려할 때, 지방과 전국 단위에서 투표율이 높아지도록 돕는 것이 회사가 할 수 있는 또 하나의 뜻깊은 일이라고 생각해서 일을 추진하게 되었다고 밝혔다. 스타벅스는 또한 2013년 국회에서 예산안 처리가 합의되지 않아 2주 이상 미정부가 섰다운 되었을 때에 미국 정부에 예산안 합의 처리를 요구하는 청원운동을 벌이기도 했다.

그러나 스타벅스의 미국 정치 관련한 모든 시도가 자발적이었던 것은 아니었다. 작년에 크리스마스 시즌 음료를 위한 종이컵에 아무런 크리스마스 상징 없이 빨간색만을 사용하자 당시 공화당 대선 경선 출마를 앞두고 있던 도널드 트럼프는 이를 비난하며 스타벅스가 크리스마스날 전쟁을 벌인 것이며 스타벅스 커피를 보이콧해야 한다고 주장하기도

했다. 그는 “내 빌딩(Trump Tower)에 잘 나가는 스타벅스 매장이 하나 있는데, 아마 스타벅스를 보이콧해야 해야겠지요? 정말로 잘 모르겠습니다. 하지만 상관없습니다. 다시는 내 빌딩에서는 스타벅스 매장에 세를 주지 않을 것이니까요.”라고 말해 논란을 일으키기도 했다. 하지만 이 논란은 2015년 매출에 거의 영향을 주지 않은 것으로 드러났다. 오히려 크리스마스가 포함된 4/4분기 매출이 예상보다 더 높았다.

•출처 : The Guardian, 2016년 3월 12일자, “Starbucks tries to get out the vote by urging baristas register”, <https://www.theguardian.com/business/2016/mar/12/starbucks-us-voter-turnout-register-drive-baristas>



유럽

독일 : 봉급생활자의 세금부담에 관한 OECD 비교연구 결과

지난 한 해 동안 독일에서는 세금부담이 조금 더 증가하면서, 근로자들의 세후 수입은 더욱 감소한 것으로 나타났다. 이는 OECD 회원국에 대해 2015년 세금과 사회보험비 공제율을 대상으로 조사한 결과에 기초한 것이다.

평균급여 수준의 미혼, 무자녀의 독일 근로자들은 지난 2015년 전체 노동비용(세전급여+사용자 부담 사회보험비)의 평균 약 49.4%를 세금과 사회보험비로 납부한 것으로 확인되었다. 이는 2000년의 52.9%보다는 감소한 것이지만 2014년의 49.3%보다는 약 0.1%포인트 증가한 것이다. 최근 독일 경제가 안정세를 유지하면서 높은 급여인상률을 보이며 이러한 공제율이 감소한 바 있지만, 이제 다시금 소득세율을 높이면서 국가의 세수를 증가시켜 나가는 상황으로 보인다. 비록 공제율의 증가 폭은 크지 않았지만 이러한 세금 및 사회보험비의 공제율은 34개 OECD 회원국 중 3번째로 높은 비율에 해당한다. 독일보다 높은 공제율을 보인 국가는 벨기에와 오스트리아이다.

독일의 경우, 세금 및 사회보험비 공제율에 대한 OECD 회원국 비교 결과, 거의 대부분의 가족형태에서 높은 순위에 위치하고 있다. 전문가들은 노동활동을 하지 않고 있는 배우자가 구직활동에 적극적으로 나설 수 있도록 세금 관련 규정들을 개선해

야 할 것이라고 비판하였다. OECD 회원국 중 벨기에를 제외하고는 맞벌이 부부에 대해 독일보다 더 높은 세금 및 사회보험비 공제율을 규정하고 있는 나라가 없는 상황이다.

OECD의 세금정책 담당자인 Pascal Saint-Amans는 "맞벌이 부부에 대해 세금 혜택이 충분하지 못한 현행 독일의 세금 및 사회보험비 공제 관련 규정은 무엇보다 여성의 직업활동을 방해하는 주요 원인으로 볼 수 있으며, 남녀 간 균등대우가 실질적으로 보장될 수 있도록 세금 관련 시스템을 수정할 필요가 있다"라고 비판하였다. 어떠한 경우에도 세금 관련 시스템이 현재의 불균형을 심화시키는 방향으로 전개되어서는 안 된다는 것이다. 이러한 비판과 함께 부수적 경제활동 배우자에 대한 세금 및 사회보험비 부담을 줄여야 한다는 주장은 이미 가장 최근의 OECD 경제부문 보고서를 통해 지적된 바 있다.

다만 다른 국가와의 수치적 비교를 통해 현재 독일의 세금 및 사회보험비 관련 시스템이 여성의 경제활동 의욕을 저하한다는 지적이 반드시 타당하다고만은 볼 수 없다. 이와 같은 세금 관련 시스템 개선이 가계수입의 증가로 이어질 수는 있겠지만, 여성의 경제활동 참여를 유인하는 효과가 있을 것으로 보는 것은 무리가 있다고 할 수 있겠다. 오히려 양육서비스 개선을 통해 단시간 근로에 그치고 있

는 기혼여성의 근로시간을 증가시키거나 여성에 대한 직업 재교육을 통해 미니잡을 비롯한 기타 비정규직 및 불완전 고용상태에 놓여 있는 여성의 정규직 전환비율을 높일 수 있도록 하는 것이 여성의 경제활동 참여율을 높이는 데 직접적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다.

•출처 : 슈피겔(Spiegel)지, 2016년 4월 12일자, “OECD-Studie: Deutschland bei Steuerlast auf Rang drei”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/steuern-deutschland-belastet-arbeitnehmer-besonders-stark-a-1086748.html>

독일 : 공공서비스노조, 단체협약 시즌 돌입

산업별 단체협약체계가 노사관계의 기본구조로 자리 잡고 있는 독일에서는 대체로 봄철이 임금협약 시즌이다. 법에서 강제하고 있지는 않지만, 임금을 내용으로 한 단체협약의 유효기간은 대체로 2년을 전후로 하여 체결되고 있어 매년 동일하게 노조의 협약 관련 뉴스가 반복되지는 않는 가운데, 올해에는 공공서비스노조(ver.di) 산하 공공서비스노조의 임금교섭이 진행되고 있다. 병원, 유치원, 환경미화원, 관청, 전력공사 등에 소속된 약 200만 명의 연방 및 지자체 소속 공공서비스 종사자가 이번 교섭의 대상에 해당한다.

임금협약의 체결을 위한 노사간의 3차 교섭일정은 4월 28일과 29일로 예정된 가운데 노조 측은 사용자를 압박하기 위한 단체행동을 예고하였다. 공공서비스노조(ver.di)에 따르면 우선 바덴-뷔르템베르크 주에 속한 도시인 카를스루에와 포르츠하임 및 바덴-바덴의 대중교통이 운행중단을 확대해 갈 것이라고 발표하였다. 이러한 단체행동의 예고가 있었던 주의 목요일인 21일에는 이번 협약의 대상

이 되는 근로자들이 전 연방에 걸쳐 대대적으로 단체행동에 나설 것이라고 밝힌 바 있다.

이미 두 차례의 교섭이 진행된 가운데 사용자 측은 2년의 단체협약 유효기간 동안 3% 수준의 임금인상안을 제시하였으나, 노조 측은 이를 거부하고 약 6% 수준의 임금인상을 요구하고 있는 것으로 알려졌다. 이들 공공서비스노조의 경우 지난해 보육교원노조의 단체교섭과는 달리 임금인상률 이외에 특별히 교섭이 장기화될 요인은 나타나지 않고 있다. 노사 양 당사자의 협상안에 비추어 볼 때 지속해서 플러스 성장을 이어온 독일의 안정적인 경제상황을 바탕으로 올해에도 산업분야 전반에 걸쳐 적지 않은 수준의 임금인상이 있을 것으로 예상된다.

•출처 : 슈피겔(Spiegel)지, 2016년 4월 19일자, “Öffentlicher Dienst: Ver.di startet Warnstreiks in drei Bundesländern”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/warnstreiks-im-oeffentlichen-dienst-in-mehreren-bundeslaendern-a-1087941.html>



스웨덴 : 외국인의 취업을 가로막는 기업의 차별

2015년 12월, 스웨덴 공공고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)는 2017년까지 스웨덴 자국민의 실업률은 점차 줄어드는 한편, 스웨덴으로 이주한 외국인이 실업자의 60%를 차지하게 될 것이라고 예상하였다. 공공고용서비스센터의 자료에 의하면 현재 스웨덴으로 이주한 외국인 중 약 20%가 실업 상태에 놓여 있는 것으로 나타났다.

일바 요한손(Ylva Johansson) 스웨덴 고용부 장관은 더 로컬(The Local)과의 인터뷰를 통해 외국인을 고용하는 데 있어 스웨덴 기업들의 ‘차별’ 혹은 ‘구별 짓기’가 문제시되고 있음을 밝혔다. 그녀는 고용주들이 외국인 채용을 주저하는 이유로 새로운 이주민들의 지식과 기술을 평가하는 것이 어렵다는 점을 꼽았다.

요한손 장관은 모든 고용주가 외국인 고용에 적극적인 것은 아니지만, 대부분의 고용주가 이에 긍정적인 태도를 보이고 있다고 설명했다.

그런데도 외국인 고용률이 낮은 것은 기업뿐 아니라 스웨덴 공공고용서비스센터에도 책임이 있다

고 밝혔다. 특히 공공고용서비스센터가 스웨덴으로 이주한 외국인들에게 적합한 직업을 제대로 찾아주지 못하는 점을 지적했다.

스웨덴 노르디아(Nordea) 은행은 난민을 비롯한 외국인들이 취업에 성공하여 스웨덴 노동시장의 기술 격차를 메우는 데 이바지한다면 스웨덴의 난민 유입이 몇 년 후 국가 GDP 상승에 도움이 될 것이라는 연구 결과를 발표했다.

그녀는 스웨덴 정부가 외국인들의 고용을 개선하기 위해 다양한 방안을 마련하고 있다고 밝히며, 사회구성원 내 차별을 줄이는 노력을 통해 더 강한 스웨덴을 만들기 위한 전략적 미래상을 갖출 필요가 있다고 주장했다.

•출처 : The Local, 2016년 3월 16일자, “‘Discrimination’ stopping foreigners getting jobs, <http://www.thelocal.se/20160316/discrimination-stopping-foreigners-getting-jobs-says-minister>

영국 : 공공부문 근로자 급여 삭감 직면

고정률 국가연금 발효로 6백만 명이 넘는 근로자의 실급여가 삭감될 것으로 예상된다. 해당 조치는 2013년 예산에서 처음 발표된 것으로 공공부문 사용자와 근로자의 국가보험 분담금 인상을 통

해 매년 55억 파운드 늘리는 것으로 재원을 충당할 예정이다. 이로써 약 500만 명의 공공부문 근로자와 150만 명의 민간부문 근로자가 최고 월 37 파운드에 해당하는 1.4%를 추가로 국가보험 분담

금으로 지불해야 한다. 제2국가연금(state second pension)의 국가연금(basic state pension) 병합과 관련된 해당 조치는 근로자들이 제2국가연금에 가입하지 않고 퇴직금 제도를 선택할 경우 3.4%의 국가보험 환불을 받는 현행 제도를 폐지하며, 영국 최대 사용자인 NHS와 같은 공공부문 근로자들에게 특히 영향을 미치게 된다. 사용자들 역시 근로자 급여의 3.4%에 달하는 더 높은 국가보험 분담금을 지불해야 한다. 재무부에 따르면 새로운 연금 도입의

결과로 회계연도 2016~17년에 공공부문 사용자는 33억 3천만 파운드, 공공부문 근로자는 13억 7천만 파운드, 민간부문 사용자는 5억 7,000만 파운드, 민간부문 근로자는 2억 3,500만 파운드를 국가보험으로 더 지불하게 된다.

•출처 : BBC 뉴스, 2016년 3월 28일자, “Public sector workers to face pay cut”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-35913487>

영국 : 유니슨, 저임금 근로자 세금공제 가입 촉구

공공부문 노조 유니슨(Unison)이 저임금 근로자들을 대상으로 이른 시일 내에 세금공제(tax credits)를 신청할 것을 촉구하고 있다. 4월 11일부터 유니버설 크레딧(Universal Credit: UC) 제도에 혜택을 받는 근로자의 근로수당(세금공제액에 준함)이 삭감된다. 새 유니버설 크레딧 제도는 점진적으로 영국 전역에 확대되고 있는데, 각 지역에 새 제도가 시행되기 전에 세금공제를 신청한 사람들은 이후에도 지급액이 보전되지만, 신청을 놓친 사람들은 주당 50파운드 이상을 잃게 된다. 유니슨에 따르면, 주당 30시간을 일해서 국가생활임금(National Living Wage)을 버는 25세 이상의 무자녀 부부가 유니버설 크레딧으로 전환하기 전에 세금공제 신청을 한다면 연간 2,756파운드를 더 받을 수 있다. 데이브 프렌티스(Dave Prentis) 유니슨 사무총장은 “저임금 근로자가 세금공제에 등록한

다면 현재보다 더 많은 혜택을 받을 뿐만 아니라 중요한 신상 변화가 없는 한 이후에도 수입이 보전될 것”이라고 말했다. 조지 오스본(George Osborne) 재무장관은 본래 유니버설 크레딧의 등가 수당인 근로수당과 세금공제 모두를 삭감할 계획이었으나 2015년 가을, 보수당 내부의 반대에 부딪쳐 세금공제에 대한 삭감은 철회하고 근로수당에 대한 삭감만 추진했다. 현재까지는 주택비용 지출이 없는 부모 한 사람이 유니버설 크레딧 지급 전 연간 8,808파운드를 벌 수 있었지만 4월 11일이 이후부터는 4,764파운드까지 벌 수 있고 이를 초과하게 되면 매 1파운드 소득에 대해 수당 지급액이 65펜스 줄어든다. 유니슨은 일부 사람들이 향후 5년간 14,000파운드가량을 잃게 될 수 있다고 말했다. 한편 정부는 새로 도입된 국가생활임금과 개선된 세액공제(tax allowance) 및 인상된 아동수당(child



care allowances) 등으로부터 혜택을 얻게 될 것이라고 말했다. 현재는 약 20만 명 정도만이 유니버설 크레딧에 가입되어 있는데 나머지는 2021년 4월까지 유니버설 크레딧으로 전환될 예정이다.

•출처 : BBC 뉴스, 2016년 4월 11일자, “Low-paid workers urged to claim tax credits by Unison”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-36016987>

영국 : 50세 이상 저임금 근로자에 대한 국가임금 추가지급 제한

프랭크 필드(Frank Field) 노동당 하원의원이 제안한 국가임금 계획(national wage plan)에 따르면, 실직 후 저임금 일자리로 내몰린 50세 이상의 근로자들이 주당 200파운드의 근로소득 추가지급 혜택을 받게 될 수도 있게 된다. 오랫동안 복지개혁 운동가로 활동해 온 필드 의원은 국민보험 본인 부담금을 꾸준히 납부한 기록을 가진 50세에서 64세 사이의 근로자에게 연간 1만 파운드를 2년간 정부가 지원할 것을 제안하면서 이것이 50세 이상의 높은 실업률을 감소시키는 데 도움이 되는 것은 물론 대중에게 국민보험의 혜택을 알릴 수 있으므로 정치적으로도 좋은 전략이라고 주장했다. 특별히 50~64세를 주목한 이유로 그는 해당 연령집단의 높은 실업률을 꼽았는데, 16~24세의 경우는 실직자들의 3분의 1이 6개월 이상 실직상태에 놓여 있지만, 50~64세의 경우는 실직자 중 약 절반이 6개

월 이상 실직상태에 놓여 있다. 해당 연령대의 근로자들은 이전 직장과 유사한 기술을 요구하고 비슷한 수준의 임금을 제공하는 일자리를 찾고, 이전 직장과 다른 기술을 요구하며 훨씬 낮은 임금을 지급하는 일자리는 꺼린다. 국가가 근로소득 추가지급으로 재정적 완충역할을 함으로써 근로자들이 저임금 일자리를 좀 더 쉽게 받아들일 수 있도록 해 더욱 빨리 고용상태로 재진입하도록 동기를 제공할 수 있을 것이라고 필드 하원의원은 덧붙였다.

•출처 : 가디언, 2016년 4월 18일자, “Frank Field proposes national wage top-up for lower paid over-50s”, <http://www.theguardian.com/politics/2016/apr/18/frank-field-proposes-national-wage-top-up-for-lower-paid-over-50s>

프랑스 : 성적 취향에 기인한 차별에 대한 판결

부하직원에게 동성애자를 비하하는 단어를 사용한 상사에 대하여, 동성애자에 대한 혐오가 있다고 보기는 어렵다고 판단한 파리 노동법원의 결정에 대해 반발이 이어지고 있다. 두 달간의 시용기간을 포함한 근로계약을 체결했던 남자 미용사는 채용된 지 한 달 후, 건강상의 이유로 하루 결근을 하였고, 2014년 10월, 그는 자기의 상사인 매니저가 잘못 보낸 문자 한 통을 받았다. 실수로 보낸 문자에는 자신은 더는 그 남자 미용사를 보지 않을 것이라며 앞으로 임시직원을 채용할 것이라는 내용과 그 미용사가 느낌이 좋지 않다는 내용, 또한 동성애자를 비하하는 단어로 그 미용사를 칭하며, 동성애자들은 어떠한 행동을 한다는 등 불쾌감을 일으키는 내용이 적혀 있었다. 다음 날 남자 미용사가 출근하자, 그의 상사는 그의 직업적 능력이 불충분하다는 이유로 해고통보를 하였다.

남자 미용사는 해고가 자신의 건강상태와 성적 취향에 기인한 차별에 따른 것이라며, 노동법원에 사용자를 제소하였다. 이에 대하여 미용실 측은, 시용기간 동안 남자 미용사는 느리게 일하며, 특정 업무를 수행하는 것을 거절하였고, 매니저의 직위로 신속히 승진하기만을 바라왔다고 주장하였다. 이에 대해 파리 노동법원은 2015년 12월, 미용실과 같은 환경에서는 매니저가 근로자에게 동성애자를 비하하는 용어를 썼다고 해서 그것을 동성애자에 대한 혐오로 볼 수는 없다고 판시하였다. 그 이유는 미용실, 특히 여성 고객을 위한 미용실에서는 빈번하게 동성애자가 채용되기 때문에 그러한 용어 사

용이 문제시되지 않는다는 것이다. 따라서 근로자에 대한 해고가 성적 취향에 기인한 차별에 따른 것으로 볼 수 없다고 언급하였다.

판사는 이번 사안에서 사용자가 당해 근로자를 해고한 것은 그가 건강상 이유로 하루 결근을 했기 때문이라고 보기 어렵고, 또한 성적 취향에 기인한 차별을 인정할 만한 요소도 없다고 하였다. 근로자가 직업적 능력이 부족하고, 미용실 동료들과도 잘 어울리지 못하여 해고한 것이라는 사용자 측 주장을 인용하며, 미용실의 사용자는 시용기간에 근로계약을 해지할 수 있는 자유재량권을 행사한 것에 불과하며, 해고사유는 직업적 능력과 관련된 부분이라고 판단하였다. 매니저가 문자를 통해 언급한 동성애자 비하 단어와 관련해서는 그 문자의 부적절성은 인정하였으나, 그것은 일상적으로 자주 쓰이는 용어로 잘못된 언어 사용에 불과하며, 특히 여성 고객을 위한 미용실에서는 빈번하게 동성애자가 채용되기 때문에 그것만으로 매니저에게 동성애를 경멸하거나 혐오하는 감정이 있다고 보기는 어렵다고 판시하였다. 다만 근로자에게 정신적 손해배상금으로 5천 유로를 지급하라고 선고하였다. 이에 남자 미용사는 항소를 제기한 상태다.

인권보호단체 르 데펜서 데 드와(Le défenseur des droits) 내 고용관련 담당자 슬리먼 라우피(Slimane Laoufi)는 이번 결정은 법률적 기초가 없는 편견에 따른 판단이며, 아무리 찾아봐도 전례가 없다고 비판하였다. 또한 이 결정이 어떻게 법원의 결정인지 이해할 수 없으며, 고정관념과 편견이 옛



보이는 판결이라고 언급하였다. 이 단체는 지난 4월 7일, 성 소수자 단체에 이 판단을 알렸으며, 이는 사회적으로 빠르게 퍼져나가는 중이다. 노동법원 판단에 대한 비판의 목소리가 커지는 가운데, 최근 라디오 방송(RTL) 인터뷰에서 미리암 엘 콤리(Myriam El Khomri) 노동부 장관도 이번 판결은 충격적이고 분노할 만하다고 언급하였다.

•출처 : 1) 르 피가로(Le figaro), 2016년 4월 11일자, “Traiter un coiffeur de «PD» n'est pas homophobe, selon les Prud'hommes”, <http://www.lefigaro.fr/emploi/2016/04/08/09005-20160408ARTFIG00090-non-pdn-est-pas-un-propos-homophobe-chef-les-coiffeurs.php>

2) 리베라시옹(Libération), 2016년 4월 8일자, “Pour les prud'hommes, traiter un coiffeur de «PD» n'est pas homophobe”, http://www.liberation.fr/france/2016/04/08/pour-les-prud-hommes-traiter-un-coiffeur-de-pdn-est-pas-homophobe_1444797

2) 리베라시옹(Libération), 2016년 4월 8일자, “Pour les prud'hommes, traiter un coiffeur de «PD» n'est pas homophobe”, http://www.liberation.fr/france/2016/04/08/pour-les-prud-hommes-traiter-un-coiffeur-de-pdn-est-pas-homophobe_1444797

프랑스 : 기본 활동적 연대소득, 만 18세 이상으로 대상 연령 기준 완화 계획

마누엘 발스 프랑스 총리는 4월 20일 프랑스 영포(France Info) 라디오에 출연하여 사회당(PS) 의원 크리스토프 시뤼그가 제출한 보고서의 주요 안건인 ‘보편적인 소득(Revenu universel)’ 제도 마련에 고심하고 있다고 밝혔다. 활동적 연대소득(Revenu de solidarité active, 이하 RSA) 중 하나인, 현재 소득이 없는 만 25세 이상에게 최저생계비 수준의 사회원조적 수당을 지급하는 제도 ‘기본 활동적 연대소득(Revenu de solidarité active socle, 이하 기본 RSA)’ 자격을 만 18세 이상으로 나이 기준을 낮춰 대상자를 확대할 계획이다. 현재는 만 25세 이상의 경우 소득에 대한 기준이 적용되는 반면, 18~24세 연령층이 혜택을 받기 위해서는 소득 상황을 포함하여 신청일 이전 3년 중 2년 동안 전일

제 근로, 혹은 3,214시간 이상 근로한 경우에 한해서만 신청자격이 주어지기 때문이다. 이러한 기준에 부합하는 경우가 흔하지 않아 18~24세 청년층은 최저생계비 혜택 가능성에서 거의 제외되다시피하고 있다. 연령층 완화에 더불어 현재 시행 중인 다양한 사회적 미니멈 수당(minima sociaux)을 통합하여 이른바 ‘보편적인 소득제도’로 끌어내는 것이 목적이다. 그러나 구체적인 계획안 구상과 제도 시행까지는 시간이 꽤 소요될 것으로 보이며 현재 2018년으로 예상되고 있다.

이러한 정부의 보편적인 소득제도 계획에 대하여 대다수가 긍정적인 의견을 나타내는 가운데 기본 RSA의 나이 기준을 만 18세로 완화하는 방안에 대해서는 의견이 분분하다. 시뤼그 의원과 같은 좌파

소속의 마르틴 오브리는 “청년들에게 지원수당을 주는 것보다 일자리를 주는 것이 낫다”라며 회의적인 반응을 보였고, 기립 프랑스(Debout la France) 정당 대표인 니콜라 뒤뵙-에냥이 국회 상원 라디오 인터뷰에서 현재 정부는 선동정치를 하고 있다며 강력한 반대를 표하며 근로자를 이전보다 비교적 쉬운 방식으로 해고할 수 있도록 하는 엘 콤리 노동법 개정을 밀고 있는 동시에, 사회적 원조 시스템을 만드는 모양새가 병 주고 약 주는 것과 다름없다며 비난하였다. 그는 이어서 노동을 통한 대가가 아닌 수당을 마냥 주는 것이 아니라 적어도 일주일에 하루는 지역사회를 위한 일을 해야 마땅하다며 노동을 통해서 존엄성을 가지도록 이끌어야 한다고 주장하였다.

반면에 직접적인 영향을 받는 청년층에서는 지속해서 환영과 지지의 뜻을 나타내고 있으며, 실제 RSA를 직접 관리하는 현장담당자들도 긍정적인 반응을 보이고 있다. 한 담당자와의 인터뷰에 의하면 나이 완화는 청년층의 노동의욕 감퇴 가능성에 대한 우려와 반대로 오히려 실업을 벗어나는 데에 도움을 준다고 하였다. 그 담당자는 “자동차는 단지 담배를 사러 가는 수단이 아니라 일을 하러 가는 데에도 필요하며, 휴대전화는 고용인과 만나러 가는 데에도 필요합니다. 또한 면접을 보러 갈 때 옷을 말끔하게 차려입는 것은 아주 중요하지요. 이러한 의미로 개인적 지출, 즉 스쿠터에 연료를 채우거나 보험료, 휴대전화 청구서 비용, 의류구매비 등을 보충해주는 의미가 있습니다”라고 하였다. 그러나 그가 가장 강조하는 가장 중요한 점은 대상자들이 권리를 받는 체계와 목적을 이해하고 금전적인 지원을 받는 것이라며, 그렇지 않다면 단지 이 제도는

구호활동에 지나지 않을 것이라고 지적하였다.

한편 대상 연령층을 확대할 시, RSA의 재정을 일부 담당하는 지방정부의 부담이 더욱 커질 것으로 예상된다. RSA 개혁이 있었던 2009년부터 2015년까지 수혜자 수가 44%나 증가한 데에 기인하여 현재의 경우에도 일부 행정구역은 재정적으로 자립할 수 없는 상황이어서 자체적으로 RSA를 지급하지 못하여 재정의 3분의 2를 중앙정부로부터 지원을 받고 있는 실정이다. 프랑스 지방행정구역단체(Association des départements de France, 이하 ADF) 의장인 도미니크 뷔세로는 증가 추세의 RSA를 감당하기 위하여 다른 영역의 지출을 줄이고 또한 지방세를 인상하겠다고 정부를 상대로 으름장을 내놓았다. 마누엘 발스는 지방정부의 재정적 어려움을 파악하여 ADF 간부들과의 회의에서 2017년부터 RSA 재정을 다시 중앙정부 관리체제로 전환하는 것을 제안한 적이 있지만, ADF 사이에서 만장일치를 보지 못했다.

- 출처 : 1) Marianne, 2016년 4월 20일자, «RSA dès 18 ans : Valls confirme le lancement du chantier d'ici à...2018».
- 2) Public Sénat, 2016년 4월 18일자, «RSA aux moins de 25 ans : «Je veux qu'on donne du travail aux jeunes pas qu'on leur fasse la charité», s'insurge Dupont-Aignan».
- 3) Le Monde, 2016년 4월 19일자, «Essence, scooter, téléphone : comment les minima sociaux facilitent la vie des jeunes».



아시아

일본 : 노동시간 위법 기업 비율 56.2%

일본 후생노동성은 장시간노동을 하는 사업장이 라고 여겨지는 8,530개 사업장을 대상으로 2015년 4월부터 12월까지 근로감독을 시행한 결과, 56.2%에 해당하는 4,790개 사업장에서 위법사항을 적발하였다고, 2016년 4월 1일 공표하였다.

구체적으로 위법내용을 살펴보기로 하는데, 먼저 노동시간 관련 법 규정 내용을 간단히 소개해 보겠다. 일본의 노동기준법(우리나라의 근로기준법)에서는 1일 8시간, 1주 40시간을 법으로 규정(동법 제32조)하고 있는데, 초과노동을 시키기 위해서는 당해 사업장 노사가 '잔업/휴일노동협정'(동법 제36조)을 체결하고 노동기준감독서에 이를 제출해야 한다. 또한 법정 노동시간을 초과하는 노동에 대해서는 25% 이상의 할증임금(동법 제37조)을 지급해야 한다.

위법내용을 보면, '잔업/휴일노동 협정을 체결하지 않고 초과노동을 시키거나, 동 협정에서 정한 시간을 초과하여 노동을 시키는 경우'가 조사 대상 기업의 56.2%에 달하였다. 또한 '할증임금 위반'이 9.5%, '건강상 피해방지 조치 미실시'가 14.9%였다. '건강상 피해방지 조치 미실시'는 노동안전위생법 제18조를 위반하여 '위생위원회를 설치하지 않았거나, 설치해도 매월 1회 이상 위원회를 개최하

지 않거나, 또는 재해원인 등 필요한 사항에 관하여 조사·심사하지 않은' 경우를 말한다. 노동감독/지도를 한 건수를 기업규모별로 보면, '300명 이상'이 41.8%로 가장 많았고, 100~299명 21.1%, 50~99명 12.5%, 30~49명 8.8%, 10~29명 11.1%, 1~9명 4.7%로, 대체로 기업규모가 클수록 많았다.

노동시간 규정 위법 사업장에서 초과노동이 가장 길었던 노동자의 1개월 실적을 보면, 101~150시간 2,265명, 151~200시간 475명, 201~250시간 93명, 그리고 251시간 이상 27명으로 나타났다. 100시간 이상은 후생노동성이 산업재해로 인정하는 초과노동시간이다.

한편 조사대상 전 기업을 대상으로 노동시간을 관리하는 방법(중복 있음)을 보면, 자기신고제가 38.0%로 가장 많고, 타임카드 35.1%, IC 카드, ID 카드 20.4%, 사업주가 직접 체크 8.7%, 기타 15.7%였다. 노동시간 파악 방법이 부적절하다고 주의를 준 사업장은 전체 조사대상의 18.3%였고, 이 사업장에서 초과노동이 가장 많은 노동자가 월 100시간을 넘는 사업장의 비율은 30.6%였다.

•출처 : <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000115620.html>

일본 : 영주권 취득 기준 완화로 인재 유치, 체류 3년 미만의 경영자와 연구자가 대상

일본 정부는 외국인 경영자와 연구자 등이 영주권을 취득하기 쉽도록 영주권 취득에 대한 기준을 완화할 방침이다. 현재는 고도의 지식과 기능을 가지고 있는 외국인의 경우 5년간의 일본 거주를 영주권 취득의 기본조건으로 하고 있는데, 이를 3년 미만으로 축소하는 것을 검토하고 있다.

올 5월에 매듭 지을 예정인 새로운 성장전략에도 관련 사항을 명기하여, 빠르면 올가을까지 결론을 낸 후, 내년 통상 국회에 출입국관리법 개정안을 제출할 계획이다.

영주권 취득 완화 대상은 고도전문직으로 불리는 체류자격을 가진 이들로, 고도전문직은 2015년 4월에 체류자격으로 신설된 이후, 2015년 말 현재 1,500명이 취득하고 있다. 국가별로는 중국 국적의 외국인이 가장 많은 것으로 나타났다.

이 체류자격을 가진 외국인은 현재 일본에 5년간 체류하면 영주권을 신청할 수 있으며, 이 체류자격으로 일본에 3년간 체류하면 영주권은 아니지만, 체류기간에 관계없이 고도 인재로서 근무하는 한 일본에 체류할 수 있게 되어 있다. 일본 정부는 3년 미만의 체류로 영주권을 신청할 수 있도록 검토하고 있는데, 외국인이 영주권을 취득하게 되면 직업을 자유롭게 선택할 수 있으며, 주택대출도 받을 수 있게 되어 일본에서 더욱 자유로운 생활이 가능해진다.

산업계에서는 고도전문직까지는 아니더라도 일본 경제성장을 유지하기 위한 인재 등에 대해서는

체류요건을 완화해야 한다고 계속해서 요구해 왔다. 따라서 이 요구가 받아들여지면 거액 자산운용 투자자와 기업가도 검토 대상이 될 가능성이 있다. 체류기간의 요건 완화 이외에 출입국관리국을 방문해야만 신청할 수 있었던 신청 절차도 우편이나 온라인 등으로 신청할 수 있도록 검토할 방침이다.

고도의 지식과 기능을 가지고 있는 외국인에 대한 기대는 경제계에서도 높다고 할 수 있다. 게이단렌의 사카키바라 회장은 4월 12일 열린 관민대화에서 GDP 600조 엔 실현을 위한 환경 정비의 일환으로 외국 인재의 적극적 수용을 요구하였다. 이는 일본 경제생산성을 향상하기 위한 것으로, 외국인 인재 활용으로 정보기술 및 재생의료 등 차세대 기술력이 향상되기를 희망하고 있다. 고급 두뇌 인재가 일본에서 취업하기 쉬운 환경을 정비하여, 중장기적 성장력을 향상하겠다는 생각이다.

영주권 취득 요건 완화는 유능한 외국인을 일본에서 근무하게 할 수 있는 방법이 될 수 있지만, 아직 일본의 병원이나 은행 등은 외국어에 대한 대응이 미비한 상태라고 할 수 있다. 현재 영주권 부여를 통한 외국인 인재 확대는 고급 두뇌 인재에 한정되어 있으며, 일본 정부와 여당 내에 신중론이 뿌리깊게 자리 잡고 있는 이민정책과도 거리를 두고 있다.

•출처 : 일본경제신문, 2016년 4월 16일자, 「永住権緩和で人材誘致、在留資格3年未満経営者や研究者」



일본 : 「일본 1억 총활약 계획」 원안에서 비정규직 임금, 정규직의 70~80% 수준으로

일본 정부는 비정규직 처우개선 등을 핵심으로 하는 ‘일본 1억 총활약 계획’의 원안을 확정하였다. 비정규직 임금을 정규직의 70~80% 수준까지 조기에 인상하여 유럽수준까지 끌어올리는 목표를 설정하였다. 고령자의 활약으로 경제주체의 생산성을 높일 수 있도록 향후 5년(2016~2020년도)을 65세 이상의 연속고용 연장과 정년연장에 대한 집중기간으로 설정하고, 이를 실시한 기업에 대해서는 조성금을 추가적으로 지급할 방침이다(각의 결정은 5월 말로 예정).

‘일본 1억 총활약 계획’은 아베 수상의 경제정책인 아베노믹스의 새로운 핵심 정책으로, 긴급한 사안은 7월 참의원 선거 전에 성장전략 등과 함께 경제대책의 핵심 정책으로 제시하여 참의원 선거 이후 임시국회에서 2016년도 보정예산안으로 제출할 예정이다.

일본 정부는 정규직과 비정규직의 불합리한 격차를 막기 위한 지침을 작성하여 처우 개선에 착수할 방침인데, 이 지침 실행을 위해 파트타임노동법과 근로계약법 등을 개정하여 사원의 기능 등 숙련도를 급여에 반영하기 쉽도록 할 계획이다(2017년의 통상 국회에 제출할 예정).

일본에서는 정규고용 중심의 풀타임 고용에 비해 비정규고용의 파트타임 근로자의 임금수준은 57%로 프랑스(89%) 및 독일(79%)과는 큰 차이를 보이

고 있다.

비자발적으로 비정규직으로 근무하고 있는 비자발적 비정규직 비율도 조성금 등을 활용하여 2014년도의 18.1%에서 2020년도에는 10% 이하까지 끌어내릴 계획이다.

또한 선진국 중에서 가장 긴 근로시간을 축소하기 위해 근로기준감독서가 출입검사를 실시하는 기준을 ‘1개월 잔업시간 100시간’에서 ‘80시간’으로 조정하여 출입검사 대상을 확대할 방침이다.

근로기준법의 근로시간은 원칙적으로 1일 8시간이지만, 노사간 협정을 체결하면 시간외근무는 월 45시간까지, 특별조항을 포함한 협정의 경우에는 월 45시간 이상 근무하는 것이 가능하도록 되어 있는데 이로 인해 장시간 근무가 아직도 만연하고 있다. 보육원 대기 아동수는 2017년도에, 방과후 아동클럽 대기 아동수는 2019년도에 해소할 목표를 설정하였으며, 일본 정부가 부담하는 보육원 보조금도 늘릴 계획이다.

‘일본 1억 총활약 계획’ 원안은 이같이 많은 목표를 설정하고 있지만, 조성금 등으로 기업행동을 장려하는 정책이 두드러지고 있다. 기업행동을 어떻게 근본적으로 바꿀지가 향후 과제라고 할 수 있다.

•출처 : 일본경제신문, 2016년 4월 23일자, 「一億総活躍プラン原案、非正規職の賃金上げ」

베트남: 국제통합과정에 있어 베트남의 새로운 노동관계 변화에 대한 노동관계 주요 3자간 공동선언문 발표

2016년 4월 9일 베트남 노동보훈사회부, 노동총연맹과 상공업협회는 국제노동기구(ILO)와 국제통합과정에 있어 베트남의 새로운 노동관계 변화에 대한 주제로 공동포럼을 개최하고 노동관계 3자간(노동보훈사회부·노동총연맹·상공업협회) 공동성명을 채택 및 발표하였다. 이 포럼에서는 베트남이 최근 가입 및 비준 준비를 하는 TPP(Trans-Pacific Strategic Economic Partnership), 베트남-EU FTA에 따른 향후 노동관계 변화의 어려움을 상호 인식하였다. 또한 관련 법제도 정비와 국가 노동 관련 기관의 효율적 운영, 근로자의 근로조건 향상을 위한 내용을 중점적으로 논의했다. 베트남 노동 관련 기관과 단체 대표 250명 등이 참석하였으며 위 노동관계 3자간의 공동성명은 이번이 처음이다. 공동

성명의 주요 내용은 다음과 같다. 노동관계의 체계적 구축을 위한 토대 마련, 노동조합 결성·활동 자유에 대한 법적 수정과 노동조합의 단체협약 및 단체협상, 노동분쟁 및 파업의 해결, 최저임금의 보장 등의 관련 규정 개선이다. 특히 노동관계 각 주체의 능력을 공동으로 발전시키는 내용과 1998년 ILO의 노동 기본선언 준수에 관한 내용을 주요 골자로 하고 있다.

•출처 : 베트남 노동보훈사회부 노동관계협력발전 연구원, “베트남 노동관계”, 글 원문 제목: “Tuyên bố chung ba bên đầu tiên về quan hệ lao động”, <http://quanhelaodong.gov.vn/tuyen-bo-chung-ba-ben-dau-tien-ve-quan-he-lao-dong/>

베트남 : 2017년 최저임금 인상률에 대한 국가임금위원회 위원장의 전망

2016년 4월 19일 국가임금위원회 위원장이자 노동보훈사회부 차관인 팜밍후언(Phạm Minh Huân)은 기자회견을 통해 국가임금위원회(최저임금 결정기관)는 현재 2017년 최저임금 인상에 대한 여러 요소와 방안을 검토하고 있다고 밝혔다. 우선 임금정책과 사회보험정책 등이 기업에 미치는 영향을 고려하고 있으며, 2017년 최저임금 인상률에 관해서는 2016년 인상률 12.4%보다는 낮을 것으로 전망했다.

현재 최저임금 인상을 둘러싸고 사용자와 근로자의 입장이 첨예하게 대립하고 있다. 사용자 측은 베트남에서 노동집약적 산업이 큰 비중을 차지하고 있고, 기업들의 신규설비와 생산성 향상에 대한 투자 및 주변국의 40~50% 수준의 기업 생산 효율성을 고려하면 임금상승이 기업경영에 큰 부담이 된다는 입장이다. 근로자 측은 현재 최저임금 수준이 최저생계비의 약 80%로 기본적인 삶의 질 확보가 어렵다고 느끼고 있고, 2017년 최저임금 인



상률에 대해 최소 10% 이상을 주장하고 있다. 현재 베트남의 최저임금 시스템은 도시, 농촌, 공단 등을 고려하여 지역을 4등급으로 분류하고 지역별 최저임금을 차등설정하고 있다. 2016년 지역별 최저임금은 베트남 화폐 기준(VND)으로 I급 지역 월 3,500,000VND(한화 185,150원), II급 지역 월 3,100,000VND(한화 163,990원), III급 지역 월 2,700,000VND(한화 142,830원), IV급 지역 월 2,400,000VND(한화 126,960원)다(2016년 5월 26일 기준 한화 환율).

•출처 : 1) 베트남 호치민 노동연합회 인터넷판 신문, “Người Lao Động”, 글 원문 제목:

“Năm 2017, tăng lương tối thiểu vùng sẽ thấp hơn mức 12,4%” <http://nld.com.vn/cong-doan/nam-2017-tang-luong-toi-thieu-vung-se-thap-hon-muc-124-20160419220123473.htm>
2) 베트남 인터넷판 신문 “Dân trí”, 글 원문 제목: “Lương tối thiểu vùng 2017: Mức tăng sẽ không dưới 10%”, <http://dantri.com.vn/viec-lam/luong-toi-thieu-vung-2017-muc-tang-se-khong-duoi-10--20160420075935926.htm>